

зации системного и комплексного подходов к управлению данным видом ресурсов.

Как отмечают М.М. Ковалев и О.И. Лаврова [1], сводный индекс развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) состоит из трех субиндексов: ИКТ-доступ, ИКТ-использование и ИКТ-навыки.

На уровне региона могут формироваться следующие группы показателей:

- ИКТ-доступ: доступ домашних хозяйств к услугам сети Интернет через домашний компьютер; возможность населения получать услуги сети Интернет; численность работников организаций, использующих персональные компьютеры; обеспеченность учреждений образования персональными компьютерами.

- ИКТ-использование: распределение пользователей сети Интернет по частоте выхода в Сеть; использование организациями систем электронного документооборота.

- ИКТ-навыки: распределение численности работников по уровню образования.

В целом следует отметить, что показатели в региональном разрезе не охватывают все стороны исследуемой категории. Необходима дальнейшая работа по корректировке состава показателей и разработке методики их оценки. Это позволит включить их в состав оцениваемых при исследовании интеллектуального потенциала региона.

Литература

1. Ковалев, М.М. Оценка готовности Республики Беларусь к информационному обществу / М.М. Ковалев, О.И. Лаврова // Весн. сувязі. — 2011. — № 1. — С. 39–44.

В.М. Мальцевич, канд. экон. наук, доцент
СПбГЭУ (Санкт-Петербург, Россия)

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ

В современной экономике одной из основных предпосылок результативного функционирования любой корпоративной компании является наличие эффективной системы корпоративного управления. Многочисленные независимые прикладные исследования свидетельствуют о том, что качественное корпоративное управление служит универсальным инструментом, позволяющим сформировать необходимую оптимальную бизнес-среду для потенциально успешного функционирования компании.

Значимость корпоративного управления определяется рядом аспектов, в которых корпоративное управление играет важную роль. В частности, корпоративное управление:

- повышает инвестиционную привлекательность компании;
- обеспечивает баланс интересов участников корпоративных отношений (стейкхолдеров);
- способствует облегчению доступа к рынкам капитала при сравнительно низких затратах на его привлечение;
- увеличивает рыночную стоимость компании.

Анализ существующих мировых тенденций в развитии корпоративного управления свидетельствует о возрастающей его роли в создании стоимости компании. Практика функционирования корпораций с оптимально сформированной структурой корпоративного управления говорит о наличии в данных компаниях предпосылок для повышения их стоимости и снижения риска инвестирования в акции. Эмпирический анализ свидетельствует, что корпоративное управление становится фактором, определяющим рыночную стоимость компаний. Математически доказано, что повышение рейтинга корпоративного управления сопровождается ростом капитализации корпоративных структур.

В свою очередь рейтинг корпоративного управления — это регулярная интегральная оценка состояния системы корпоративного управления по определенным критериям. Опыт функционирования мировых рейтинговых агентств свидетельствует о том, что в рамках присвоения рейтинга корпоративного управления аналитики оценивают систему показателей, сведенных в четыре основные группы:

- 1) права акционеров;
- 2) влияние акционеров;
- 3) прозрачность, аудит и корпоративная система управления рисками;
- 4) эффективность работы Совета директоров, стратегического процесса и системы вознаграждения.

Следует подчеркнуть, что ведущие рейтинговые агентства при выборе критериев оценки качества корпоративного управления как правило опираются на принципы, разработанные в рамках свода стандартов и руководств по корпоративному управлению ОЭСР. Рейтинги корпоративного управления используются потенциальными инвесторами, прежде всего институциональными, оказывающими наиболее значительное влияние на рынок капитала, для принятия инвестиционных решений. Информация рейтинговых агентств отражается на котировке акций на фондовом рынке. Ведущие мировые компании все больше внедряют в практику материального стимулирования топ-менеджеров вознагражде-

ния, привязанные к стоимости компании, тем самым делая общими интересы менеджмента и собственников.

Таким образом, выполненные исследования свидетельствуют о том, что корпоративное управление, наряду с традиционными финансовыми показателями, является важнейшим фактором создания стоимости компании.

***Н.В. Манцурова, магистр управления и экономики
БГУ (Минск)***

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ

В условиях перехода к социально ориентированной рыночной экономике в Республике Беларусь особую значимость приобретают вопросы социальной защиты экономически активного населения (в том числе от риска безработицы), при организации которой должны учитываться ее социальные и экономические компоненты.

В настоящее время основной формой социальной защиты безработных граждан выступает их материальная поддержка в виде пособия по безработице, материальной помощи, стипендии в период прохождения обучения по направлению службы занятости, государственной адресной социальной помощи и других видов выплат (пассивные меры). Основной проблемой в данной области является низкая дифференциация пособий по безработице в зависимости от страхового стажа, уровня заработной платы работников и ограничение максимального размера пособия двумя базовыми величинами.

Материальная поддержка дополняется принятием мер, направленных на содействие занятости населения. Они реализуются в форме информационной поддержки, профессиональной ориентации, профессионального обучения, проведении оплачиваемых общественных работ, содействия безработным в организации предпринимательской деятельности, самозанятости и других мероприятий. Следует отметить достаточно высокий уровень трудоустройства граждан, который в 2013 г. составил 76,4 % общей численности зарегистрированных безработных.

Формирование рынка труда в условиях структурных преобразований экономики и ее модернизации приводит к необходимости оптимизации численности занятых в экономике и, соответственно, массовому сокращению избыточной рабочей силы. В такой ситуации актуальным является совершенствование социальной защиты работников, находящихся под угрозой увольнения. Их социальная поддержка может быть организована в форме программ, основанных на активных мерах социальной